



Industry
Canada

Industrie
Canada

SMALL *Business*

VOL. 8, NO. 2, August 2006

Q U A R T E R L Y

www.strategis.gc.ca/SMEquarterly

PERFORMANCE

Trends

- Employment in small businesses (those with fewer than 100 employees) increased by 84 423 in the first quarter of 2006 compared with the same quarter of 2005. This figure represented 33.5 percent of net new jobs in the Canadian economy, up from 17.6 percent in the previous quarter.
- There were 2.29 million business establishments in December 2005, a 3.9-percent drop from December 2004.
- Business bankruptcies numbered 1891 in the first quarter of 2006, a drop of 10.9 percent from the first quarter of 2005.
- In the second quarter of 2006, self-employment numbered 2.49 million, a 0.5-percent drop from the second quarter of 2005. This represents the first year-over-year quarterly decline in self-employment since 2002.
- Total business loans outstanding¹ from chartered banks amounted to \$105.1 billion in the first quarter of 2006, the highest level in 25 years. This represents an increase of 6.6 percent from the same quarter of 2005. Business loans of less than \$500 000 accounted for 18.3 percent of the total.

¹ Excluding non-residential mortgages, agricultural loans and customers' liability under acceptances.

TOOLS TO ASSESS MANAGEMENT SKILLS:

Highlights of 2006 Workshops

The Small Business Policy Branch (SBPB) of Industry Canada recently conducted a series of four workshops with small business advisors across Canada to examine the state of management assessment tools and to gauge interest in the development of a new management competency tool.

Management skills are important in business success or failure and critical in moving entrepreneurial start-ups to profitable businesses. This is supported by studies showing that management weakness is a common reason for failure among small businesses. Research also shows that access to financing may be linked to managerial experience (see "Financing" on page 7). Furthermore, many small business owners are often unaware of the skills they lack. Existing tools to assess management competencies and any possible gaps tend to be generic in nature and geared toward less sophisticated or less developed enterprises. Therefore, the workshops were designed to address these issues.

Workshop participants agreed that business crises often occur because of a shortfall in the manager's skills. The ability of the business advisor to identify

(continued on page 2)

CONTENTS

Job Creation	3
Business Bankruptcies	4
Self-Employment	4
Business Establishments	6
Financing	7
Recent Developments	8



(continued from page 1)

this skills gap and address it with appropriate and timely interventions is critical and may be enhanced by additional tools on management competencies.

The tools judged most useful by participants were those that guide, rather than replace, the advisor's expert judgment. They also had to be flexible enough to accommodate the wide range of entrepreneurial contexts, styles and success criteria, and help the advisor highlight a problem area for the client objectively. For this reason, tools intended for client self-assessment were considered less useful.

There was no indication from these workshops that the development of additional diagnostic tools is warranted. Participants strongly supported increased awareness of relevant research and current diagnostic tools rather than the development of new ones (Table 1 shows some examples of existing online management assessment tools). Tools for assessing shortcomings in management skills were valued, but many participants attached greater importance to an action plan that effectively puts managers and their businesses back on track.

Looking forward, the vast majority of participants indicated the value of networking and information sharing. They also believed that research that

demonstrates the link between improved management skills and "bottom line" performance would help demonstrate to small business owners the value in pursuing these skills. Further promotion of existing training programs for advisors, such as APEC-IBIZ,¹ would be useful.

The workshop findings confirm the importance of management skills in the success of small businesses and the need to assess the skill set of small business owners. They also point to the need to increase the awareness of business advisors of both relevant research and the range of diagnostic tools currently available.

For a copy of the workshop report, please visit:
www.strategis.gc.ca/mgmt_skills.

¹ APEC-IBIZ is a training and certification program for small business counselors in the Asia-Pacific Economic Co-operation region (www.apec-ibiz.org).

Table 1: Some Examples of Online Management Assessment Tools

Agency	Name of the Tool	Website
Business Development Bank of Canada	BDC Entrepreneurial Self-Assessment	www.bdc.ca/en/business_tools
Atlantic Canada Opportunities Agency	ACOA Business Management Assessment Tool	www.acoa.ca/e/business/practices
Leadership and Management Development Council of British Columbia	LMDCBC Small Business Check-up	www.smallbusinesscheckup.com

JOB Creation

According to Statistics Canada's *Survey of Employment, Payrolls and Hours*, the number of payroll jobs increased by 251 814 in the first quarter of 2006 over the same period in 2005, reaching a total of 13 475 223 (Table 2). This figure corresponds to annual growth of 1.9 percent, the highest increase since the second quarter of 2003. Although this growth is primarily among large businesses,¹ the contribution of small businesses to job creation (33.5 percent) in the first quarter of 2006 was greater than that recorded in any of the previous seven quarters.

Provincially, the highest job increases in the first quarter of 2006 were in Alberta (4.7 percent) and Saskatchewan (4.9 percent). On the other hand, job losses were posted in Prince Edward Island (-3.8 percent) and Newfoundland and Labrador (-2.3 percent).

Western Canada created most of the jobs among small businesses. In the first quarter of 2006, the number of small-business jobs in Alberta increased by 2.1 percent over the same period in 2005, the same increase as in British Columbia. Small businesses in Saskatchewan also performed well, posting annual job growth of 1.8 percent. In central Canada, small business employment in Ontario rose by 1.6 percent, whereas job growth in this category in Quebec was more restrained at 0.4 percent. In eastern Canada, job creation results were also relatively mixed — in fact, in the first quarter of 2006, the small business workforces shrank year over year in Prince Edward Island (1.7 percent) and Newfoundland and Labrador (1.4 percent).

¹ Small businesses are defined as having fewer than 100 employees, medium-sized businesses having 100 to 499 employees and large businesses having 500 or more employees.

Table 2: Year-Over-Year Change¹ in Payroll Employment,² by Province and Territory, 1st Quarter 2006

Quarter	Change		% Contribution to Total Change (Number of Employees)								
	%	Jobs	0-4	5-19	20-49	50-99	0-99	100-299	300-499	100-499	500+
Q1 2005	1.2	162 310	-7.4	32.3	-20.2	-29.6	-24.8	6.2	11.4	17.6	107.2
Q2 2005	1.2	160 817	-3.8	-5.4	12.2	10.4	13.5	24.3	-20.0	-4.3	82.2
Q3 2005	1.4	186 005	3.8	-2.6	14.4	11.1	26.8	18.6	-8.4	10.2	63.1
Q4 2005	1.6	219 582	6.7	-3.7	5.8	8.8	17.6	11.3	-1.3	9.9	72.4
Q1 2006	1.9	251 814	11.2	2.0	10.2	10.2	33.5	7.8	-0.6	7.1	59.3
Province and Territory			Growth Rates (%)								
Newfoundland and Labrador	-2.3	-3 927	-1.0	-1.6	-1.5	-1.3	-1.4	-8.8	-32.5	-16.5	0.2
Prince Edward Island	-3.8	-2 187	-1.0	-4.4	2.3	-3.0	-1.7	28.7	-25.2	10.2	-10.3
Nova Scotia	3.6	12 893	1.5	-2.2	0.3	3.0	0.2	8.0	3.8	6.9	5.1
New Brunswick	2.2	6 131	1.3	-1.4	0.0	9.8	1.4	10.6	-10.7	5.3	2.1
Quebec	0.2	7 282	1.2	0.5	0.7	-0.9	0.4	-1.8	0.9	-1.1	0.6
Ontario	1.6	80 524	4.9	-0.5	1.3	2.9	1.6	1.3	-0.8	0.7	1.8
Manitoba	1.8	9 115	0.2	0.2	1.2	0.5	0.5	1.7	7.2	3.3	2.2
Saskatchewan	4.9	19 281	0.1	-0.3	2.8	6.4	1.8	-9.7	-15.9	-11.8	13.1
Alberta	4.7	69 034	2.9	1.6	3.5	2.9	2.1	2.3	10.2	4.5	6.7
British Columbia	3.3	54 463	4.5	1.7	4.7	6.1	2.1	6.8	-1.4	4.2	2.3
Yukon ³	5.0	754	2.3	-4.9	12.9	-17.6	-0.9	-1.5	—	—	—
Northwest Territories ³	-5.1	-1 105	-2.2	2.2	-5.2	-0.7	-1.1	12.6	—	—	—
Nunavut ³	-3.8	-443	3.6	11.1	3.2	-4.3	2.8	7.2	—	—	—
Canada Total	1.9	251 814	3.1	0.3	1.8	2.4	1.6	1.4	-0.3	0.9	2.5

Source: Statistics Canada, *Survey of Employment, Payrolls and Hours*, March 2006.

¹ Year-over-year change in payroll employment is calculated as the variation between the level of employment in a given quarter and the level in the same quarter a year before.

² *Survey of Employment, Payrolls and Hours* data exclude self-employed workers who are not on a payroll and employees in the following industries: agriculture, fishing and trapping, private household services, religious organizations and military personnel of defence services. The data breaking down employment by size of firm also exclude unclassified industries.

³ Data for firms with 300 or more employees in the territories are suppressed due to confidentiality restrictions but are included in the size category and territorial totals.

BUSINESS *Bankruptcies*

In the first quarter of 2006, Canada's business bankruptcies dropped by 10.9 percent over the same period in 2005 — from 2122 to 1891. This represents the 17th consecutive year-over-year quarterly decline. However, the first quarter of 2006 figure still represented a 9.6-percent increase over the 1726 bankruptcies recorded in the fourth quarter of 2005. Four sectors accounted for more than half the business bankruptcies in the first quarter of 2006: construction (330), retail trade (302), accommodation and food services (222), and transportation and warehousing (180).

Unlike the trend for business bankruptcy numbers, the total value of liabilities involved in such bankruptcies in the first quarter of 2006 increased by 52 percent year over year to

\$872 million. This sharp rise is mainly owing to the finance and insurance sector, where total liabilities grew from \$8 million in the first quarter of 2005 to \$287 million one year later. As a result, average liabilities per bankrupt business increased by 70 percent over the first quarter of 2005 to \$460 000. The finance and insurance sector posted the biggest average liability at \$10.3 million per bankrupt business for only 28 bankruptcies. Average liability per business was also high in the manufacturing industry (\$817 000). On the other hand, the average liability in construction, which represented the largest share of business bankruptcies (17.5 percent), was only \$186 000, well below the average liability per bankrupt business for all sectors.

SELF-*Employment*

Statistics Canada's *Labour Force Survey* classifies five categories of self-employed workers:

- workers with incorporated businesses that employ paid help;
- workers with incorporated businesses that don't employ paid help;
- workers with unincorporated businesses that employ paid help;
- workers with unincorporated businesses that don't employ paid help; and
- unpaid family workers.

Using data from the 2005 *Labour Force Survey*, Industry Canada's Small Business Policy Branch examined the occupational profiles of self-employed workers in 1990 and

2005. Because of their small numbers, unpaid family workers were excluded from this analysis.

The occupational composition of employment for paid employees has remained fairly constant in recent years: the number of employees in the three occupations that have the greatest share of employees (business, finance and administration; sales and services; and trades, transport and equipment operation) remained stable around 60 percent of wage-and-salary employment (see Table 3).

In contrast, self-employed workers have increasingly pursued employment in service-oriented occupations in lieu of work in primary industries. Between 1990 and 2005, the proportion of self-employed workers in occupations unique to primary industry fell from 19.3 percent to 11.5 percent. This drop was

(continued on page 5)

(continued from page 4)

especially pronounced among unincorporated businesses in primary industries, where the share of self-employed workers was roughly halved.

Over the same period, the proportion of self-employed workers also increased moderately in knowledge-based industries, including health; art, culture, recreation and sport; and natural and applied sciences. Management occupations, in particular, comprise a substantial portion of self-employment for all worker categories, notably among incorporated self-employed workers with paid help (40.9 percent in 2005). Moreover, while the overall number of self-employed workers increased by about

36.8 percent between 1990 and 2005, the level of self-employment increased dramatically in a number of service sectors: by 170.0 percent in natural and applied sciences; by 85.6 percent in health services; and by 53.1 percent in business, finance and administration. This trend is not surprising, given the increasing tendency toward higher education among the self-employed.¹

¹ According to the *Labour Force Survey*, the proportion of self-employed workers with at least a post-secondary certificate increased from 40.1 percent in 1990 to 58.7 percent in 2005.

Table 3: Self-Employment (Percentage) in Canada by Category¹ of Worker and Occupation, 1990 and 2005

Occupation	Employees		Self-Employed		Incorporated				Unincorporated			
					With Paid Help		No Paid Help		With Paid Help		No Paid Help	
	1990	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005
Business, finance and administration	21.3	19.4	8.9	9.9	11.7	9.6	12.2	14.6	5.8	7.0	6.8	8.9
Health	5.5	6.2	3.5	4.7	3.4	5.3	1.6	2.3	8.8	12.0	2.1	3.7
Management	7.4	6.9	20.3	20.1	40.8	40.9	21.6	16.4	22.7	26.8	8.9	10.2
Natural and applied sciences	5.6	7.0	3.0	5.9	4.3	4.5	5.7	12.1	1.4	2.2	2.7	5.5
Art, culture, recreation and sport	2.0	2.4	5.1	7.0	1.9	1.8	5.6	7.0	2.2	2.0	8.2	10.9
Social science, education and government	7.1	8.7	5.8	6.6	2.5	3.0	0.8	3.6	5.7	6.7	8.8	9.5
Primary industry	2.4	2.1	19.3	11.5	5.2	7.3	7.9	10.6	21.9	12.8	24.8	12.8
Sales and services occupations	24.0	25.3	15.7	15.8	12.2	9.3	15.7	13.5	11.5	12.6	19.9	20.4
Trades, transport and equipment operators	16.4	14.5	17.4	16.5	16.4	15.1	27.6	18.1	18.8	15.9	17.1	16.9
Total, all occupations	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: Statistics Canada, *Labour Force Survey*, special tabulation.

¹ Unpaid family workers excluded due to their small number.



BUSINESS *Establishments*

According to Statistics Canada's *Business Register*, there were 2 285 090 business establishments¹ in Canada in December 2005 (see Table 4), a 3.9-percent drop from December 2004. During this period, the number of businesses in the indeterminate category² fell by 102 059 in absolute terms, equivalent to a 7.6-percent decline. At the same time, the number of employer businesses increased by 10 042, or 1.0 percent.

In December 2005, small businesses (those with fewer than 100 employees) accounted for 97.6 percent of employer establishments. Of these, microfirms (fewer than five employees) constituted 57.2 percent of employer businesses. Medium-sized enterprises (100–499 employees) represented 2.2 percent, while large firms (500 employees or more) accounted for 0.3 percent. These proportions have historically remained fairly stable.

As of December 2005, most business establishments were located in Ontario (37.2 percent) and Quebec (20.7 percent). The four western provinces accounted for 36.1 percent of the total, and Atlantic Canada for 5.7 percent. While there have been no major changes in this geographic distribution since 2002, the proportion of Quebec business establishments of total Canadian businesses fell by 1.3 percent from its December 2004 level.

¹For an individual business establishment to be included in Statistics Canada's *Business Register*, the company to which it belongs must meet one of the following criteria: have at least one paid employee (with payroll deductions remitted to the Canada Revenue Agency), have annual sales revenues of \$30 000, or be incorporated and have filed a federal corporate income tax return at least once in the previous three years. Some business establishments can belong to the same company and each company owns at least one business establishment.

²The indeterminate category consists of incorporated or unincorporated businesses that do not have a Canada Revenue Agency payroll deductions account. The workforce of such businesses may consist of contract workers, family members and/or owners.

Table 4: Business Establishments by Firm Size and Province or Territory, December 2005

Province or Territory	Grand Total	Indeterminate ¹	Total	Employer Businesses							
				Firm Size (Number of Employees)							
				1–4	5–9	10–19	20–49	50–99	100–199	200–499	500+
Newfoundland and Labrador	25 684	8 872	16 812	10 015	3 056	1 786	1 242	375	182	100	56
Prince Edward Island	10 225	3 884	6 341	3 615	1 120	767	546	168	69	43	13
Nova Scotia	53 053	22 851	30 202	16 653	5 422	3 812	2 675	909	462	184	85
New Brunswick	42 244	16 334	25 910	15 092	4 489	3 026	2 123	666	319	137	58
Quebec	472 475	233 511	238 964	151 028	37 475	23 575	16 348	5 778	2 752	1 378	630
Ontario	850 778	500 572	350 206	187 160	59 883	44 846	34 733	12 851	6 208	3 245	1 280
Manitoba	75 015	39 779	35 236	18 492	6 239	4 902	3 467	1 211	527	290	108
Saskatchewan	95 464	56 590	38 874	22 233	7 059	4 771	3 190	952	388	206	75
Alberta	308 433	165 275	143 158	81 403	24 572	17 215	12 203	4 267	2 120	1 009	369
British Columbia	345 227	182 495	162 732	94 748	28 003	19 140	13 076	4 487	1 962	950	366
Yukon Territory	2 838	1 283	1 555	787	315	202	180	44	14	11	2
Northwest Territories	2 756	1 019	1 737	679	348	308	267	78	37	16	4
Nunavut	898	267	631	181	151	136	110	33	12	7	1
Canada Total	2 285 090	1 232 732	1 052 358	602 086	178 132	124 486	90 160	31 819	15 052	7 576	3 047
Share of employer businesses			100.0%	57.2%	16.9%	11.8%	8.6%	3.0%	1.4%	0.7%	0.3%

Source: Statistics Canada, *Business Register*, December 2005.

¹The indeterminate category consists of incorporated or unincorporated businesses that do not have a Canada Revenue Agency payroll deductions account. The workforce of such businesses may consist of contract workers, family members and/or owners.

FINANCING

Management Skills and Access to Financing by SMEs

The performance of a small or medium-sized business depends on the competence and capability of its management. In 2003, a study conducted by the RBC Financial Group and others examined the role of management capacity in firm growth and suggested that "managers of Canadian SMEs with the capacity for profitable growth who fail to achieve commercial success often lack the organizational and leadership skills to respond to business challenges."¹ The report identified nine internal challenges faced by SMEs growing their businesses, including access to financing.

In 2004, the top three barriers to business growth and development cited in a Statistics Canada survey of SMEs² included levels of taxation, finding qualified labour and instability of consumer demand (Figure 1). Although obtaining financing was ranked low as an obstacle to growth regardless of management capacity, those with less than five years' experience

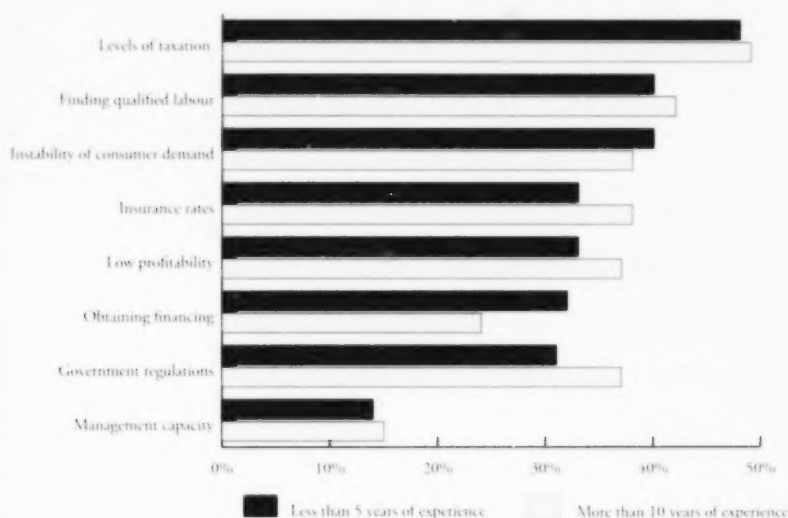
were more likely to report it as an obstacle (32 percent) than those with more years of experience (24 percent).

In terms of access to financing for debt, those firms with more than 10 years of experience had a lower turnaround rate (11 percent) compared with firms with less than five years of experience (16 percent). This difference in turnaround is not substantial and bears further investigation, but it suggests that management capacity is a factor in a firm's ability to access financing for business growth.

¹ RBC Financial Group, Queen's School of Business, Canadian Manufacturers & Exporters, and the Canadian Federation of Independent Business, *Managing for growth: Enabling sustainable success in Canadian SMEs*, 2003: www.rbc.com/newsroom/pdf/20031022smc_full.pdf.

² The 2004 SME Financing Data Initiative ranked obstacles to business growth identified by Canadian entrepreneurs.

Figure 1: Perceived Obstacles to Business Growth and Development by Management Capacity (Percentage), 2004



Source: SME Financing Data Initiative, Statistics Canada, *Survey on Financing of Small and Medium Enterprises*, 2004.

RECENT *Developments*

International Council for Small Business 2006 Conference

The International Council for Small Business (ICSB) held its annual conference from June 18 to June 21 in Melbourne, Australia. The conference theme was "Entrepreneurship: Unique Solutions for Unique Problems," and it brought together academics, policy-makers, economic development officers and non-governmental organizations from all over the world to share research and to discuss small business and entrepreneurship issues.

Research was presented in several tracks, including case studies in entrepreneurship; e-commerce/technology; family business; finance (micro/angel/venture); economic development; globalization; growth, exit and development; policy; and research and research methodologies.

For more information on the ICSB and the conference, please visit www.icsb2006.org.

OECD Global Conference on Better Financing for Entrepreneurship and SME Growth

The OECD Global Conference on Better Financing for Entrepreneurship and SME Growth was held from March 28 to March 30 in Brasilia, Brazil. The participants examined how governments can help entrepreneurs obtain funding to develop their businesses.

The Canadian delegation attended the credit workshop, which examined a range of issues pertaining to the credit financing of SMEs, including the conditions and characteristics of the regulatory and institutional framework that can assure the functioning of a debt market responsive to SME needs, as well as issues related to the evaluation, mitigation and sharing of risk.

For more information on the OECD conference, please visit www.oecd.org.

The 23rd Conference of the Canadian Council for Small Business and Entrepreneurship

The 23rd Conference of the Canadian Council for Small Business and Entrepreneurship (CCSBE) will be held from September 28 to September 30 in Trois-Rivières, Quebec. Under the theme "Entrepreneurship, SMEs and Local Economic Development," academics, policy-makers, business support professionals and economic development officers will examine, among other issues, the potential strategies in Canada for the stakeholders of local economic development in the face of increasing competition from countries whose advantage lies in an abundant labour force.

For more information on the CCSBE and the September conference, please visit www.ccsbe.org.

Small Business Quarterly Small Business Policy Branch

The *Small Business Quarterly* (SBQ) provides a quick and easy-to-read snapshot of the recent performance of Canada's small business sector. The SBQ is published by the Small Business Policy Branch of Industry Canada.

If you want to subscribe, please send your request to prg-sbpb@ic.gc.ca. If you have questions or comments about the content, please send them to the editor:

Rova Rabemananjara
E-mail: rabemananjara.rova@ic.gc.ca
Small Business Policy Branch
Industry Canada
235 Queen Street
Ottawa ON K1A 0H5
Tel.: (613) 941-1462
Fax: (613) 946-1035
Website: www.strategis.gc.ca/sbresearch

Permission to Reproduce: Except as otherwise specifically noted, the material in this publication may be reproduced, in part or in whole and by any means, without charge or further permission from Industry Canada, provided that due credit is given to the source, and that the reproduction is not for commercial purposes. The reproduction of this publication in whole or in part without the express written permission of Industry Canada is prohibited. The reproduction of this publication in whole or in part without the express written permission of Industry Canada is prohibited. The reproduction of this publication in whole or in part without the express written permission of Industry Canada is prohibited.

For permission to reproduce the information in this publication for commercial redistribution, please e-mail copyright.droitdauteur@communication.gc.ca.

Cat. No. C12-18/8-2

ISSN 1205-9099

60026B



100% recycled material



Industrie
Canada

Industry
Canada

BULLETIN TRIMESTRIEL SUR LA

PETITE

entreprise

Vol. 8, n° 2, août 2006

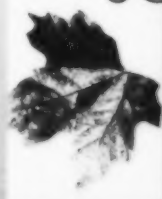
www.strategis.gc.ca/trimestrielPME

GRANDES

tendances

- Entre le premier trimestre de 2005 et le trimestre correspondant de 2006, les petites entreprises (moins de 100 employés) ont créé 84 423 emplois, soit 33,5 % des emplois nets créés dans l'économie canadienne, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 17,6 % enregistré au trimestre précédent.
- On comptait 2,29 millions d'établissements commerciaux en décembre 2005, soit une baisse de 3,9 % par rapport à décembre 2004.
- On a enregistré 1 891 faillites commerciales au premier trimestre de 2006, soit une diminution de 10,9 % par rapport au trimestre correspondant de 2005.
- Le pays comptait 2,49 millions de travailleurs indépendants au deuxième trimestre de 2006, soit 0,5 % de moins qu'au trimestre correspondant de 2005. Ce recul représente la première baisse trimestrielle sur douze mois du nombre de travailleurs indépendants depuis 2002.
- Les prêts en cours consentis aux entreprises¹ par les banques à charte se sont chiffrés à 105,1 milliards de dollars au premier trimestre de 2006, soit le plus haut niveau en 25 ans. Par rapport au trimestre correspondant de 2005, la hausse est de 6,6 %. Les prêts de moins de 500 000 \$ constituaient 18,3 % de l'ensemble des prêts consentis aux entreprises.

¹ Ce chiffre n'inclut pas les hypothèques non résidentielles, les prêts agricoles et les engagements des clients au titre d'acceptions.



OUTILS POUR ÉVALUER LES COMPÉTENCES EN GESTION :

Faits saillants des ateliers de 2006

La Direction générale de la politique de la petite entreprise (DGPPE) d'Industrie Canada a animé récemment une série de quatre ateliers réunissant des conseillers auprès de petites entreprises au Canada en vue de faire le point sur l'état des outils d'évaluation de la gestion et de sonder l'intérêt pour ce qui est de l'élaboration d'un nouvel outil d'évaluation des compétences en gestion.

Les compétences en gestion jouent un rôle important dans la réussite ou l'échec d'une entreprise et sont essentielles pour transformer les entreprises en démarrage en entreprises rentables, comme l'indiquent des études montrant que les lacunes en gestion constituent un motif courant d'échec des petites entreprises. D'autres travaux révèlent également que l'accès au financement est peut-être lié à l'expérience en gestion (voir la section « Financement » à la page 7). Par ailleurs, de nombreux propriétaires de petites entreprises ne sont pas conscients des compétences qui leur font défaut. Les outils en usage pour évaluer les compétences en gestion et les lacunes éventuelles ont tendance à être de nature générale et à cibler des entreprises peu perfectionnées ou moins développées. Les ateliers visaient donc à aborder ces questions.

(suite à la page 2)

SOMMAIRE

Création d'emplois	3
Faillites commerciales	4
Travail indépendant	4
Établissements commerciaux	6
Financement	7
Faits nouveaux	8



(suite de la page 1)

Les participants aux ateliers ont reconnu que les crises des entreprises sont souvent attribuables à des lacunes dans les compétences du gestionnaire. La capacité du conseiller de l'entreprise à mettre au jour les lacunes au chapitre des compétences et à les combler en prenant en temps opportun des mesures adéquates est essentielle et peut être renforcée grâce à des outils complémentaires ciblant les compétences en gestion.

Les outils jugés les plus utiles par les participants étaient de nature à guider le jugement d'expert du conseiller, plutôt qu'à s'y substituer. Ces outils doivent aussi être assez souples pour s'adapter à tout l'éventail des contextes, des styles et des critères de succès qui caractérisent le travail de l'entrepreneur et aider le conseiller à cerner objectivement le problème qu'il signalera à son client. C'est pourquoi les outils d'auto-évaluation à l'usage du client étaient jugés moins utiles.

Rien n'indique, d'après les ateliers, que la mise au point de nouveaux outils de diagnostic s'impose. Les participants préconisaient plutôt que l'on fasse connaître davantage les outils de diagnostic actuels et les travaux de recherche pertinents. (Le tableau 1 présente quelques exemples d'outils d'évaluation des compétences en gestion en ligne qui s'offrent actuellement). Sans nier l'intérêt des outils permettant d'évaluer les lacunes sur le plan des compétences en gestion, de nombreux participants accordent encore

plus d'importance à l'établissement d'un plan d'action qui remet réellement les dirigeants et leur entreprise sur la bonne voie.

Dans cette perspective, la grande majorité des participants ont fait état de l'utilité du réseautage et de l'échange d'information. Ils estiment également que la recherche établissant un lien entre l'amélioration des compétences en gestion et le rendement final aiderait à faire valoir aux propriétaires de petites entreprises l'utilité d'acquiescer ces compétences. Ils jugent pertinent de promouvoir davantage les programmes de formation en place à l'intention des conseillers, comme APEC-IBIZ¹.

Les conclusions de l'atelier confirment l'importance des compétences en gestion pour la réussite des petites entreprises, ainsi que la nécessité d'évaluer l'ensemble des compétences des propriétaires de petites entreprises. Elles font également ressortir le besoin de mieux faire connaître aux conseillers d'entreprise les travaux de recherche pertinents et l'éventail d'outils de diagnostic actuellement en usage.

Pour obtenir copie du rapport de l'atelier, visitez le site www.strategis.gc.ca/competences_en_gestion.

¹ APEC-IBIZ est un programme de formation et de certification à l'intention des conseillers auprès des petites entreprises de la région de la Coopération économique Asie-Pacifique (www.apec-ibiz.org).

Tableau 1 : Exemples d'outils d'évaluation des compétences en gestion en ligne

Agence	Nom de l'outil	Site Web
Banque de développement du Canada	Auto-évaluation de l'entrepreneur BDC	www.bdc.ca/fr/business_tools
Agence de promotion économique du Canada atlantique	Outil d'affaire APÉCA : pratique de gestion	www.acoa.ca/fr/business/practices
Leadership and Management Development Council of British Columbia	Outil de diagnostic pour petites entreprises	www.smallbusinesscheckup.com

CRÉATION d'emplois

Selon les données de l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures* de Statistique Canada, le nombre d'emplois rémunérés a augmenté de 251 814 au premier trimestre 2006 par rapport à la même période en 2005, pour atteindre 13 475 223 emplois (voir le tableau 2). Cela représente une croissance annuelle de 1,9 %, soit la plus forte hausse depuis le deuxième trimestre de 2003. Bien que la croissance provenait surtout des grandes entreprises¹, la contribution des petites entreprises à la création d'emploi au premier trimestre de 2006 (33,5 %) était plus importante que lors des sept trimestres précédents.

L'Alberta et la Saskatchewan sont les provinces qui ont connu les plus fortes croissances annuelles de l'emploi au premier trimestre de 2006, avec respectivement 4,7 % et 4,9 %. Par contre, l'emploi s'est replié à l'Île-du-Prince-Édouard (-3,8 %) ainsi qu'à Terre-Neuve-et-Labrador (-2,3 %).

C'est surtout dans l'Ouest du pays que les petites entreprises ont créé de l'emploi. Au premier trimestre 2006, le nombre d'emplois dans les petites entreprises de l'Alberta s'est accru de 2,1 % par rapport à la même période en 2005, autant qu'en Colombie-Britannique. Les petites entreprises de la Saskatchewan ont également bien fait, affichant une croissance annuelle de 1,8 %. Dans le centre du pays, l'emploi dans les petites entreprises ontariennes a augmenté de 1,8 % alors que la croissance de l'emploi dans cette catégorie a été modeste au Québec (0,4 %). Dans l'Est du Canada, le gain a également été plus mitigé. Les petites entreprises de l'Île-du-Prince-Édouard ont même perdu 1,7 % de leur effectif en un an et celles de Terre-Neuve-et-Labrador en ont perdu 1,4 %.

¹ Les petites entreprises sont celles qui comptent moins de 100 employés et les entreprises moyennes, entre 100 et 499 employés. Les grandes entreprises sont celles qui ont un effectif de 500 employés ou plus.

Tableau 2 : Variation annuelle de l'emploi rémunéré^{1,2} selon la province et le territoire, premier trimestre de 2006

Trimestre	Variation		% de la contribution à la variation totale (nombre d'employés)								
	%	Emplois	0-4	5-19	20-49	50-99	0-99	100-299	300-499	100-499	500+
T1 2005	1,2	162 310	-7,4	32,3	-20,2	-29,6	-24,8	6,2	11,4	17,6	107,2
T2 2005	1,2	160 817	-3,8	-5,4	12,2	10,4	13,5	24,3	-20,0	4,3	82,2
T3 2005	1,4	186 005	3,8	-2,6	14,4	11,1	26,8	18,6	-8,4	10,2	63,1
T4 2005	1,6	219 582	6,7	-3,7	5,8	8,8	17,6	11,3	-1,3	9,9	72,4
T1 2006	1,9	251 814	11,2	2,0	10,2	10,2	33,5	7,8	-0,6	7,1	59,3
Province et territoire	Taux de croissance (%)										
Terre-Neuve-et-Labrador	-2,3	-3 927	-1,0	-1,6	-1,5	-1,3	-1,4	-8,8	-32,5	-16,5	0,2
Île-du-Prince-Édouard	-3,8	-2 187	-1,0	-4,4	2,3	-3,0	-1,7	28,7	-25,2	10,2	-10,3
Nouvelle-Écosse	3,6	12 893	1,5	-2,2	0,3	3,0	0,2	8,0	3,8	6,9	5,1
Nouveau-Brunswick	2,2	6 131	1,3	-1,4	0,0	9,8	1,4	10,6	-10,7	5,3	2,1
Québec	0,2	7 282	1,2	0,5	0,7	-0,9	0,4	-1,8	0,9	-1,1	0,6
Ontario	1,6	80 524	4,9	-0,5	1,3	2,9	1,6	1,3	-0,8	0,7	1,8
Manitoba	1,8	9 115	0,2	0,2	1,2	0,5	0,5	1,7	7,2	3,3	2,2
Saskatchewan	4,9	19 281	0,1	-0,3	2,8	6,4	1,8	-9,7	-15,9	-11,8	13,1
Alberta	4,7	69 034	2,9	1,6	3,5	2,9	2,1	2,3	10,2	4,5	6,7
Colombie-Britannique	3,3	54 463	4,5	1,7	4,7	6,1	2,1	6,8	-1,4	4,2	2,3
Yukon ³	5,0	754	2,3	-4,9	12,9	-17,6	-0,9	-1,5	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest ³	-5,1	-1 105	-2,2	2,2	-5,2	-0,7	-1,1	12,6	—	—	—
Nunavut ³	-3,8	-443	3,6	11,1	3,2	-4,3	2,8	7,2	—	—	—
Total - Canada	1,9	251 814	3,1	0,3	1,8	2,4	1,6	1,4	-0,3	0,9	2,5

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures*, mars 2006.

¹ La variation annuelle de l'emploi rémunéré correspond à la différence entre le niveau d'emploi à un trimestre donné et le niveau d'emploi du trimestre correspondant de l'année précédente.

² Les données de l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures* excluent les travailleurs indépendants qui ne touchent pas de salaire et les employés des industries suivantes : agriculture, pêche et piégeage, services de ménages privés, organisations religieuses et services militaires de défense. Les données ventillant l'emploi selon la taille des entreprises ne comprennent pas non plus les entreprises non classifiées.

³ Les données se rapportant aux entreprises qui comptent 300 employés ou plus dans les territoires sont supprimées par souci de confidentialité, mais elles sont incluses dans les totaux se rapportant à la taille et au territoire.

FAILLITES *commerciales*

Au premier trimestre de 2006, le nombre de faillites commerciales a baissé de 10,9 % par rapport à la même période en 2005, passant de 2 122 à 1 891. Il s'agit du 17^e trimestre consécutif affichant une baisse sur 12 mois. Toutefois, le nombre de faillites a augmenté de 9,6 % par rapport au quatrième trimestre de 2005 (1 726 faillites). Quatre secteurs comptaient à eux seuls pour plus de la moitié des faillites commerciales au 1^{er} trimestre de 2006, soit ceux de la construction (330), de la vente au détail (302), de l'hébergement et de la restauration (222), ainsi que du transport et de l'entreposage (180).

À l'inverse du nombre de faillites, le passif lié aux faillites commerciales a connu une croissance annuelle de 52 % au

premier trimestre 2006, pour se chiffrer à 872 millions de dollars. Cette forte hausse est notamment attribuable au secteur de la finance et de l'assurance, où le passif est passé de 8 millions de dollars au premier trimestre 2005 à 287 millions de dollars un an après. Par conséquent, le passif moyen par entreprise faillie s'est accru de 70 % par rapport au premier trimestre 2005 pour s'établir à 460 000 \$. Le secteur de la finance et de l'assurance présentait le plus important passif moyen, soit 10,3 millions de dollars par entreprise faillie pour seulement 28 faillites. Le passif moyen était également élevé dans le secteur manufacturier (817 000 \$). Par contre, le passif moyen du secteur de la construction, qui représentait la plus grande partie des faillites commerciales (17,5 %), était de 186 000 \$, bien en deçà du passif moyen pour l'ensemble des secteurs.

TRAVAIL *indépendant*

L'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada classe les travailleurs indépendants en cinq catégories :

- travailleurs d'entreprise constituée en société avec aide rémunérée
- travailleurs d'entreprise constituée en société sans aide rémunérée
- travailleurs d'entreprise non constituée en société avec aide rémunérée
- travailleurs d'entreprise non constituée en société sans aide rémunérée
- travailleurs familiaux non rémunérés.

À l'aide des données tirées de l'*Enquête sur la population active* de 2005, la Direction générale de la politique de la petite entreprise d'Industrie Canada a examiné les profils

professionnels des travailleurs autonomes en 1990 et en 2005. En raison de leur nombre peu élevé, les travailleurs familiaux non rémunérés ont été exclus de l'analyse.

La répartition professionnelle de l'emploi des travailleurs rémunérés est demeurée relativement constante au cours des dernières années : le nombre d'employés dans les trois professions qui en comptent la plus grande proportion (affaires, finance et administration; ventes et services; et métiers, transports et machinerie) est demeuré stable aux alentours de 60 % de l'emploi rémunéré (voir le tableau 3).

En revanche, les travailleurs indépendants se tournent de plus en plus vers des professions axées sur le service et délaisent les industries primaires. Entre 1990 et 2005, la proportion de travailleurs indépendants dans les professions propres à

(suite à la page 5)

(suite de la page 4)

l'industrie primaire a reculé, passant de 19,3 % à 11,5 %. Cette baisse était surtout marquée parmi les entreprises non constituées en société dans les industries primaires, où la proportion de travailleurs indépendants a diminué de moitié environ.

Au cours de la même période, la proportion de travailleurs indépendants a progressé modérément dans les industries du savoir, notamment la santé; les arts, la culture, le sport et les loisirs; et les sciences naturelles et appliquées. Les postes de gestion, en particulier, comptent une part importante de travailleurs indépendants dans toutes les catégories de travailleurs, surtout parmi les travailleurs indépendants d'entreprise constituée en société avec aide rémunérée

(40,9 % en 2005). En outre, alors que le nombre global de travailleurs indépendants a augmenté d'environ 36,8 % entre 1990 et 2005, cette augmentation a touché plus particulièrement certains secteurs de services, soit de 170 % dans les sciences naturelles et appliquées; de 85,6 % dans les services de santé; et de 53,1 % dans les affaires, la finance et l'administration. Cette tendance n'a rien de surprenant, puisque que de plus en plus souvent, les travailleurs indépendants ont fait des études supérieures¹.

¹ Selon l'Enquête sur la population active, la proportion de travailleurs indépendants possédant au moins un certificat d'études postsecondaires est passée de 40,1 % en 1990 à 58,7 % en 2005.

Tableau 3 : Répartition des travailleurs indépendants¹ selon la catégorie de travailleurs et la profession (en pourcentage), Canada, 1990 et 2005

Profession	Employés		Travailleurs indépendants		Entreprise constituée en société				Entreprise non constituée en société			
					Avec aide rémunérée		Sans aide rémunérée		Avec aide rémunérée		Sans aide rémunérée	
	1990	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005
Affaires, finance et administration	21,3	19,4	8,9	9,9	11,7	9,6	12,2	14,6	5,8	7,0	6,8	8,9
Secteur de la santé	5,5	6,2	3,5	4,7	3,4	5,3	1,6	2,3	8,8	12,0	2,1	3,7
Gestion	7,4	6,9	20,3	20,1	40,8	40,9	21,6	16,4	22,7	26,8	8,9	10,2
Sciences naturelles et appliquées	5,6	7,0	3,0	5,9	4,3	4,5	5,7	12,1	1,4	2,2	2,7	5,5
Arts, culture, sport et loisirs	2,0	2,4	5,1	7,0	1,9	1,8	5,6	7,0	2,2	2,0	8,2	10,9
Sciences sociales, enseignement et administration publique	7,1	8,7	5,8	6,6	2,5	3,0	0,8	3,6	5,7	6,7	8,8	9,5
Secteur primaire	2,4	2,1	19,3	11,5	5,2	7,3	7,9	10,6	21,9	12,8	24,8	12,8
Ventes et services	24,0	25,3	15,7	15,8	12,2	9,3	15,7	13,5	11,5	12,6	19,9	20,4
Métiers, transports et machinerie	16,4	14,5	17,4	16,5	16,4	15,1	27,6	18,1	18,8	15,9	17,1	16,9
Total, toutes les professions	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableaux spéciaux.

¹ Les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus du tableau à cause de leur faible représentation.



ÉTABLISSEMENTS *commerciaux*

Selon la base de données du Registre des entreprises de Statistique Canada, on comptait au Canada 2 285 090 établissements commerciaux¹ en décembre 2005 (voir le tableau 4), soit une baisse de 3,9 % par rapport à décembre 2004. Pendant cette période, le nombre d'entreprises dans la catégorie « entreprises indéterminées² » a diminué de 102 059 en chiffres absolus, ce qui équivaut à une perte de 7,6 %. Simultanément, le nombre d'établissements employeurs a augmenté de 10 042, soit 1 %.

En décembre 2005, les petites entreprises (celles comptant moins de 100 employés) représentaient 97,6 % des établissements employeurs. Parmi elles, les microentreprises (comptant moins de cinq employés) constituaient 57,2 % des établissements employeurs. Les entreprises de taille moyenne (comptant entre 100 et 499 employés) représentaient 2,2 % des établissements employeurs, et les grandes entreprises (au moins 500 employés), 0,3 %. Ces proportions sont généralement demeurées relativement stables.

En décembre 2005, la plupart des établissements commerciaux se trouvaient en Ontario (37,2 %) et au Québec (20,7 %). Les quatre provinces de l'Ouest représentaient 36,1 % du total, et le Canada atlantique, 5,7 %. Bien qu'on n'ait observé aucun changement substantiel dans cette répartition géographique depuis 2002, la proportion d'établissements commerciaux québécois dans le total des entreprises canadiennes a diminué de 1,3 % par rapport à son niveau de décembre 2004.

Pour qu'un établissement commercial soit inclus dans la base de données du Registre des entreprises de Statistique Canada, l'entreprise à laquelle il appartient doit satisfaire à l'un des critères suivants : compter au moins un employé rémunéré (les retenues sur la paie étant remises à l'Agence du revenu du Canada), réaliser un chiffre d'affaires annuel de 30 000 \$ ou être constituée en société et avoir produit une déclaration fédérale de revenus des sociétés au moins une fois au cours des trois dernières années. Certains établissements commerciaux peuvent appartenir à la même entreprise et chaque entreprise possède au moins un établissement commercial.

¹ La catégorie « entreprises indéterminées » comprend les entreprises constituées ou non en société qui n'ont pas de compte de retenues sur la paie auprès de l'Agence du revenu du Canada. Leur effectif peut être constitué de travailleurs contractuels, de membres de la famille et (ou) des propriétaires.

Tableau 4 : Établissements commerciaux, selon la taille de l'établissement et la province ou le territoire, décembre 2005

Province ou territoire	Grand total	Entreprises indéterminées ¹	Établissements avec salariés								
			Total	Taille des établissements (nombre d'employés)							
				1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+
Terre-Neuve-et-Labrador	25 684	8 872	16 812	10 015	3 056	1 786	1 242	375	182	100	56
Île-du-Prince-Édouard	10 225	3 884	6 341	3 615	1 120	767	546	168	69	43	13
Nouvelle-Écosse	53 053	22 851	30 202	16 653	5 422	3 812	2 675	909	462	184	85
Nouveau Brunswick	42 244	16 354	25 910	15 092	4 489	3 026	2 123	666	319	137	58
Québec	472 475	233 511	238 964	151 028	57 475	23 575	16 348	5 778	2 752	1 378	630
Ontario	850 778	500 572	350 206	187 160	59 883	44 846	34 733	12 851	6 208	3 245	1 280
Manitoba	75 015	39 779	35 236	18 492	6 239	4 902	3 467	1 211	527	290	108
Saskatchewan	95 464	56 590	38 874	22 233	7 059	4 771	3 190	952	388	206	75
Alberta	308 433	165 275	143 158	81 403	24 572	17 215	12 203	4 267	2 120	1 009	369
Colombie-Britannique	345 227	182 495	162 732	94 748	28 003	19 140	13 076	4 487	1 962	950	366
Territoire du Yukon	2 838	1 283	1 553	787	315	202	180	44	14	11	2
Territoire du Nord-Ouest	2 756	1 019	1 737	679	348	308	267	78	37	16	4
Nunavut	898	267	631	181	151	136	110	33	12	7	1
Total - Canada	2 285 090	1 232 732	1 052 358	602 086	178 132	124 486	90 160	31 819	15 052	7 576	3 047
Proportion des établissements avec salariés			100,0 %	57,2 %	16,9 %	11,8 %	8,6 %	3,0 %	1,4 %	0,7 %	0,3 %

Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2005.

¹ La catégorie des « entreprises indéterminées » comprend les entreprises constituées ou non en société qui ne sont pas titulaires d'un compte de retenues sur la paie auprès de l'Agence du revenu du Canada. Leur effectif peut être constitué de travailleurs contractuels, de membres de la famille et (ou) des propriétaires.

FINANCEMENT

Compétences en gestion et accès des PME au financement

Les résultats qu'obtient une petite ou moyenne entreprise dépendent de la compétence et de la capacité de ses dirigeants. En 2003, une étude réalisée par le RBC Groupe Financier et d'autres collaborateurs, qui a porté sur l'importance de la capacité des dirigeants dans la croissance des entreprises, semble indiquer que souvent, les dirigeants de PME canadiennes vouées à une croissance rentable qui ne parviennent pas à obtenir le succès commercial ne possèdent pas les compétences en organisation et le leadership requis pour relever les défis¹. Le rapport met en évidence neuf difficultés internes auxquelles se heurtent les PME en plein essor, notamment l'accès au financement.

En 2004, les trois principaux obstacles à la croissance et au développement des entreprises cités dans une enquête sur les PME² de Statistique Canada incluaient le niveau d'imposition, la difficulté à trouver de la main-d'œuvre qualifiée et la fluctuation de la demande (voir la figure 1). Bien que

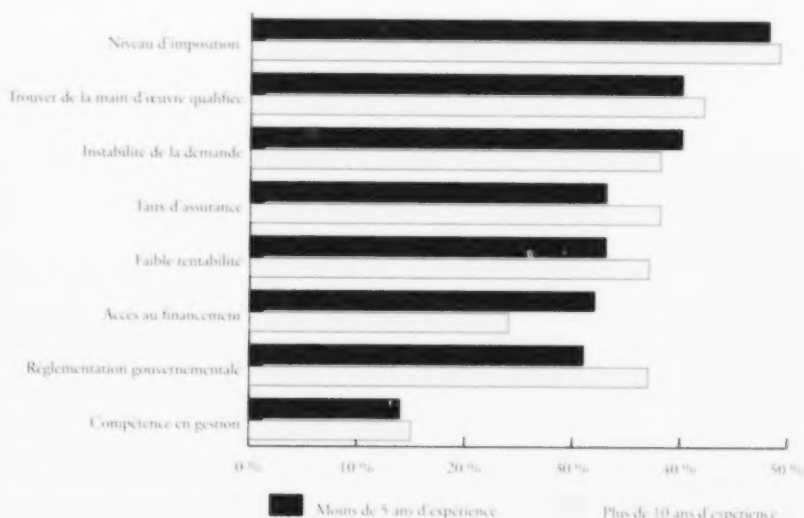
l'obtention de financement arrive plus bas sur la liste des obstacles à la croissance, quelle que soit la capacité de gestion, ceux qui possèdent moins de cinq années d'expérience citaient généralement cette difficulté plus souvent parmi les obstacles (32 %) que ceux possédant plus d'années d'expérience (24 %).

Pour ce qui est de l'accès au financement par emprunt, les entreprises comptant plus de 10 années d'expérience faisaient état d'un taux de refus moindre (11 %) par rapport à celles comptant moins de cinq années d'expérience (16 %). Cette différence n'est pas importante et mérite un examen plus approfondi, mais elle donne à penser que la capacité de gestion intervient dans la capacité d'une entreprise à avoir accès au financement pour assurer sa croissance commerciale.

¹ RBC Groupe Financier, Queen's School of Business, Manufacturiers et Exportateurs du Canada et Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. *Managing for growth: Enabling remarkable success in Canadian SMEs*, 2003. www.rbc.com/newsroom/pdf/20031022sme_full.pdf

² Le Programme de recherche sur le financement des PME de 2004 a classé les obstacles à la croissance des entreprises signalés par les entrepreneurs canadiens.

Figure 1 : Obstacles perçus à la croissance et au développement des entreprises, selon les compétences en gestion (en pourcentage), 2004



Source : Programme de recherche sur le financement des PME, Statistique Canada. *Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises*, 2004.

FAITS nouveaux

Conférence de 2006 de l'International Council for Small Business

L'International Council for Small Business (ICSB) a tenu sa conférence annuelle du 18 au 21 juin à Melbourne, en Australie. La conférence, qui avait pour thème « Entrepreneurship: Unique Solutions for Unique Problems », a attiré des universitaires, des décideurs, des agents de développement économique et des organisations non gouvernementales du monde entier, qui ont fait part de leurs travaux et discuté des problèmes liés à l'entrepreneuriat et aux petites entreprises.

Des études ont été présentées dans plusieurs domaines, notamment des études de cas sur l'entrepreneuriat; le commerce électronique et la technologie; l'entreprise familiale; les finances (microcrédit, investisseurs providentiels et capital de risque); le développement économique; la mondialisation;

la croissance; la sortie de crise et le développement; la politique; la recherche et les méthodes de recherche.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'ICSB et la conférence, veuillez consulter le site www.icsb2006.org.

Conférence mondiale de l'OCDE sur l'amélioration du financement pour l'entrepreneuriat et la croissance des PME

L'a Conférence mondiale de l'OCDE sur l'amélioration du financement pour l'entrepreneuriat et la croissance des PME s'est tenue du 28 au 30 mars à Brasília, au Brésil. Les participants se sont penchés sur la façon dont les gouvernements pouvaient aider les entrepreneurs à obtenir du financement pour développer leur entreprise.

La délégation canadienne a assisté à l'atelier sur le crédit, qui portait sur un éventail de questions ayant trait au financement par emprunt des PME, notamment les conditions et caractéristiques du cadre réglementaire et institutionnel susceptible d'assurer le fonctionnement d'un marché des capitaux répondant aux besoins des PME, ainsi que les questions ayant trait à l'évaluation, à l'atténuation et au partage du risque.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la conférence de l'OCDE, veuillez consulter le site www.ocde.org.

Le 23^e colloque du Conseil canadien des PME et de l'entrepreneuriat

L'e 23^e colloque du Conseil canadien des PME et de l'entrepreneuriat (CCPME), qui a pour thème « Entrepreneuriat, PME et développement économique local » aura lieu du 28 au 30 septembre à Trois-Rivières, au Québec. Il réunira des universitaires, des décideurs, des professionnels du soutien aux entreprises et des agents de développement économique. Ces participants se pencheront, entre autres, sur les stratégies qui s'offrent au Canada aux acteurs du développement économique local pour faire face à la concurrence accrue de pays dont l'avantage réside dans l'abondance de la main-d'œuvre.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le CCPME et le colloque de septembre, consultez le site www.ccsbe.org.

Bulletin trimestriel sur la petite entreprise – Direction générale de la politique de la petite entreprise

Le *Bulletin trimestriel sur la petite entreprise* est publié par la Direction générale de la politique de la petite entreprise d'Industrie Canada. Cette publication facile à lire donne un aperçu de la performance récente du secteur de la petite entreprise au Canada.

Si vous souhaitez vous y abonner, faites parvenir votre demande à l'adresse prg-sbpbe@ic.gc.ca. Si vous avez des questions ou des commentaires concernant le contenu, veuillez en faire part au rédacteur :

Rova Rabemananjara

Courriel : rabemananjara.rova@ic.gc.ca

Direction générale de la politique de la petite entreprise
Industrie Canada

235, rue Queen

Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Téléphone : (613) 941-1462

Télécopieur : (613) 946-1035

Site Web : www.strategis.gc.ca/recherchepe

Autorisation de reproduction

À moins d'indication contraire, l'information contenue dans cette publication peut être reproduite, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission d'Industrie Canada, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, qu'Industrie Canada soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie ayant été faite en collaboration avec Industrie Canada ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication dans un but commercial, veuillez faire la demande par courriel copyright.droitdauteur@communication.gc.ca.

N° de cat. C12-18/8-2

ISSN 1205-9099

60026B



10 %